

**Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Sieviešu uzņēmējdarbība – īpaši politikas pasākumi izaugsmes un nodarbinātības veicināšanai ES” (pašiniciatīvas atzinums)**

(2012/C 299/05)

Ziņotāja: **Madi SHARMA kdze**

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 2012. gada 19. janvārī saskaņā ar Reglamenta 29. panta 2. punktu nolēma izstrādāt pašiniciatīvas atzinumu par tematu

“Sieviešu uzņēmējdarbība — īpaši politikas pasākumi izaugsmes un nodarbinātības veicināšanai ES”.

Par Komitejas dokumenta sagatavošanu atbildīgā Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa savu atzinumu pieņēma 2012. gada 28. jūnijā.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 482. plenārajā sesijā, kas notika 2012. gada 11. un 12. jūlijā (11. jūlija sēdē), ar 121 balsi par, 7 balsīm pret un 4 atturoties, pieņēma šo atzinumu.

**1. Secinājumi un ieteikumi sieviešu uzņēmējdarbības veicināšanai Eiropā**

1.1. Šajā atzinumā ir izvirzīti **četri konkrēti un būtiski priekšlikumi** par politikas pasākumiem, kas veicinātu un attīstītu sieviešu uzņēmējdarbību, lai atbalstītu ilgtspējīgu attīstību Eiropā. Tie ir vērsti tikai uz sieviešu uzņēmējdarbību, neskarot plašāku dimensiju — sieviešu līdzdalību darba tirgū vai lēmumu pieņemšanas procesos.

1.2. Ieteiktie pasākumi nav izmaksu ziņā neitrāli, taču Eiropas Komisijas un dalībvalstu sniegto nelielo ieguldījumu atsvērs atdeve no pievienotās ekonomiskās vērtības, ko radīs sievietēm piederošu uzņēmumu skaita pieaugums un darba vietas šajos uzņēmumos. Lai labāk sekmētu mērķu sasniegšanu, līdzekļus, iespējams, varētu novirzīt arī no mazas ietekmes projektiem.

1.3. Turklāt ieteikto pasākumu īstenošanai nav jāveido jaunas struktūras, tos integrējot pašreizējo ekonomikas attīstības ministriju darbā, taču tos nevajadzētu uzticēt ministrijām, kas atbild par “dzimumu dimensiju”, jo **sieviešu uzņēmējdarbība ir “ekonomisks” jautājums**.

1.4. Šo ieteikumu pamatā ir pierādījumi par atdevi no ieguldījumiem, ko snieguši līdzīgi pasākumi ASV, kur sieviešu uzņēmēju skaits ir divkārtšojies un ir palielinājies radīto darba vietu skaits un ekonomikas devums sabiedrībai. Vislielākā ietekme šajā ziņā bija obligātajam elementam datu vākšanā un iepirkuma politikā <sup>(1)</sup>.

1.5. Eiropas Komisijā un dalībvalstu kompetentajās ministrijās (vēlams, lai tās nebūtu ministrijas, kas atbild par “dzimumu jautājumiem”, tā panākot, ka par saimniecisko darbību un dzimumu līdztiesību neatbild viena struktūra) **izveidot Eiropas sieviešu uzņēmējdarbības biroju**, neradot pilnīgi jaunas struktūras.

1.6. Eiropas Komisijā un dalībvalstu uzņēmējdarbības ministrijās **iecelt sieviešu uzņēmējdarbības direktoru/sūtni vai augsta līmeņa pārstāvi**, kura uzdevums būtu starpnozaru līmenī sekmēt izpratni par ekonomiskajiem ieguvumiem, ko sniedz centieni rosināt vairāk sieviešu dibināt un attīstīt uzņēmumus.

1.7. **Apkopot datus un katru gadu atjaunināt informāciju par politiku un pētījumiem**, kas saistīti ar sieviešu uzņēmējdarbību visos Eiropas reģionos, tādējādi visās ministrijās un aģentūrās palielinot katra dzimuma stāvokli raksturojošo datu pieejamību.

1.8. **Dzimumu līdztiesības jomās nodrošināt spēkā esošo tiesību aktus piemērošanu**. Šajā ziņā īpaši jānodrošina, ka, piešķirot resursus un līdzekļus, tiek veikta analīze pēc dzimumiem, lai panāktu pārredzamību, pārskatatbildību un pienācīgu rūpību attiecībā uz pierādījumiem par dzimumu līdztiesības patiesu ievērošanu.

1.9. Veidojot sievietēm uzņēmējām labvēlīgu vidi, būtu jāapsver arī:

- vīriešu iesaistīšana debatēs un komunikācijā;
- dzimumu stereotipu izskaušana, īpaši izglītībā un karjeras gaitā;
- tādu akadēmisko studiju veicināšana, kas var sekmēt sieviešu iespējas dibināt jaunus uzņēmumus;
- taisnīgas piekļuves finansējumam un resursiem nodrošināšana, pamatojoties uz vienādiem nosacījumiem, kā arī
- pašnodarbināto personu sociālās aizsardzības uzlabošana.

<sup>(1)</sup> 1988: Women's Business Ownership Act (HR5050) <http://www.nwbc.gov/sites/default/files/nwbc05.pdf>.

## 2. Vispārīga informācija

### 2.1. ES izaugsme un mazie un vidēji uzņēmumi (MVU)

2.1.1. Eiropas Parlamenta rezolūcijā par sieviešu iesaistīšanos uzņēmējdarbībā mazos un vidējos uzņēmumos <sup>(2)</sup> ir atzīts, ka "sieviešu uzņēmēju skaits dalībvalstīs ir atšķirīgs; [tā kā] ir mazāk sieviešu nekā vīriešu, kas uzskata uzņēmējdarbību par dzīvotspējīgu karjeras iespēju, un, neņemot vērā iepriekšējo desmit gadu laikā pieaugušo to sieviešu īpatsvaru, kuras vada MVU, Eiropas Savienībā tikai 1 no 10 sievietēm ir uzņēmēja, salīdzinot ar vīriešu īpatsvaru 1 no 4; [tā kā] aptuveni 60 % visu universitāšu absolventu ir sievietes, bet darba tirgū viņas ir nepietiekami pārstāvētas pilnas slodzes darbā, jo īpaši uzņēmējdarbības jomā; [tā kā] ir būtiski veicināt un dot sievietēm iespēju uzņemties uzņēmējdarbības risku, lai samazinātu pašreizējo dzimumu nelīdzsvarotību".

2.1.2. Ņemot vērā finanšu krīzi Eiropā, taupība ir kļuvusi par galveno vadmotīvu centienos rast izeju no krīzes. Tikai pēdējā laikā runas par taupību papildina runas par ieguldījumiem. Politikas pasākumiem, kas veicina izaugsmi, jābūt uzmanības fokusā.

2.1.3. Mainīgajā pasaulē, ko raksturo nenoteiktība, nepārtrauktas pārmaiņas un daudz lielāka pasaules mēroga konkurence, viens no galvenajiem elementiem konkurētspējīgas un dinamiskas Eiropas ekonomikas nodrošināšanā ir atzīt, cik svarīga nozīme ir uzņēmējiem, kas virza šādus ieguldījumus ekonomikas atveseļošanai. Eiropas Komisija, kas atzinusi MVU nozīmi mūsu sabiedrībā, tagad īpašu uzmanību pievērš MVU potenciāla izmantošanai.

2.1.4. Uzņēmēju nozīme mūsu sabiedrībā ir kļuvusi vēl lielāka, jo viņi paver darba iespējas un ir galvenie vietējo un reģionālo kopienu labklājības nodrošinātāji <sup>(3)</sup>. Tāpēc Eiropas Savienība ar Lisabonas izaugsmes un nodarbinātības stratēģiju, Mazās uzņēmējdarbības aktu, stratēģiju "Eiropa 2020" un jauno programmu COSME <sup>(4)</sup> darbības centrā ir izvirzījusi MVU vajadzības, sasniedzot pozitīvus rezultātus.

2.1.5. Eiropas Savienībā valstu un vietējie apstākļi, kādos darbojas MVU, ļoti atšķiras, tāpat atšķiras paši MVU. Tāpēc, īstenojot pasākumus, kas vērsti uz MVU vajadzībām, ir pilnībā jāatzīst šīs atšķirības un pilnībā jāievēro subsidiaritātes princips ("Vispirms domāt par mazākajiem" — Mazās uzņēmējdarbības akts Eiropai).

2.1.6. Nesen pieņemtā atzinumā par paziņojumu "Mazi uzņēmumi, liela pasaule — jaunas partnerattiecības, lai palīdzētu MVU izmantot globālās iespējas" <sup>(5)</sup> EESK atzīmē, ka Komisija

atzīst dzimumu līdztiesības nozīmi uzņēmējdarbībā, taču nesniedz konkrētus ieteikumus, kā atbalstīt sievietēm piederošu MVU internacionalizāciju.

2.1.7. **Eiropai trūkst infrastruktūras, kas ļauj atbalstīt tieši sieviešu uzņēmējdarbību.** Neviēnā no iepriekš minētajiem politikas pasākumiem, ar tiem saistītajā turpmākajā darbībā vai noteikumos nav pilnībā ņemti vērā uzņēmuma piederības jautājumi saistībā ar dzimumu, kā arī nav apzinātas izaugsmes iespējas un dažādība uzņēmējdarbības jomā (mājrāžošana, mikrouzņēmumi, ģimenes uzņēmumi).

### 2.2. Pašreizējā politika sieviešu uzņēmējdarbības jomā

2.2.1. Veselīgā Eiropas ekonomikā sievietēm piederošiem uzņēmumiem ir būtiska nozīme. Jau vairāk nekā desmit gadu valstu valdības un virkne organizāciju publiskajā, privātajā un akadēmiskajā sektorā atzīst, ka sieviešu uzņēmējdarbību ir svarīgi veicināt gan no politiskā, gan no praktiskā viedokļa. Tāpēc ir palielinājusies izpratne par šādu uzņēmumu ieguldījumu tautsaimniecībā.

2.2.2. Komisija pašlaik sadarbojas ar dalībvalstīm, lai rastu veidus, kā likvidēt šķēršļus, kas attur sievietes izmantot iespējas veikt uzņēmējdarbību, un ir uzsāktas vairākas iniciatīvas, tostarp:

— prezidentvalsts Polijas rīkotā pasākumā 2011. gada 15. novembrī tika atklāts Eiropas Mentoru tīkls sievietēm uzņēmējam. Šis tīkls ir viens no pasākumiem, kas, 2011. gadā pārskatot MUA, ierosināti, lai īstenotu un papildinātu darbības ar mērķi veicināt, atbalstīt un stimulēt sieviešu uzņēmējdarbību;

— Eiropas politikas veidotājiem paredzēts tīkls sieviešu uzņēmējdarbības sekmēšanai (WES);

— sieviešu uzņēmējdarbības portāls <sup>(6)</sup>.

## 3. Ekonomiskais potenciāls

3.1. Lai gan progress ir iedvesmojošs, ES vēl jāisteno nozīmīgi pasākumi, lai pilnībā atraisītu uzņēmumu un jo īpaši sievietēm piederošu MVU potenciālu. Uzņēmējdarbības pasaulē — plašsaziņas līdzekļos, uzņēmēju pārstāvības organizācijās un tad, ja jāietekmē politika, — sievietes pārāk bieži ir nemanāmas.

3.2. Uzņēmējdarbībā ilgstoši pastāv sieviešu un vīriešu skaita disproporcija, proti, uzņēmēju sieviešu ir mazāk. Mūsdienās Eiropā tikai 30 % no visiem uzņēmējiem ir sievietes. Tas palielina neizmanto to ekonomiskās izaugsmes potenciālu.

<sup>(2)</sup> (2010/2275(INI)).

<sup>(3)</sup> EESK atzinums par tematu "Nodarbinātības iespējas un uzņēmējdarbība — pilsoniskās sabiedrības, sociālo partneru, vietējo un reģionālo iestāžu loma dzimumu līdztiesības aspektā" (OV C 256, 27.10.2007., 114. lpp.).

<sup>(4)</sup> Uzņēmumu konkurētspējas un mazo un vidējo uzņēmumu programma (COSME) 2014.–2020. gadam.

<sup>(5)</sup> COM(2011) 702 final.

<sup>(6)</sup> Skatīt: <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/portal/>.

3.3. Sievietēm piederošu uzņēmumu nozīme 2012. gadā ir lielāka nekā jebkad agrāk: sievietēm piederoši uzņēmumi ikvienā nozarē darbojas visā Eiropā un kaimiņreģionos, piemēram, *Euromed* reģionā<sup>(7)</sup>, un to nozīme ekonomikas augšupejā, jaunu darba vietu radīšanā un saglabāšanā ir izšķirīga ekonomikas atveseļošanai un izaugsmes veicināšanai.

3.4. Vislielākās bažas rada tas, ka laikā, kad daudzās valstīs ir samazināts valdības finansējums uzņēmējdarbības atbalstam un daudzi uzņēmumi cīnās par izdzīvošanu un izaugsmi, sieviešu uzņēmējdarbības atbalsta politika, neraugoties uz apliecinājumiem vārdos, ir pazudusi no darba kārtības. Sievietēm piederoši uzņēmumi ir "iespēja daudzu miljardu *euro* vērtībā"<sup>(8)</sup>, kas ir jāatzīst un pret kuru nedrīkst izturēties nevērīgi.

3.5. Viena no lielākajām problēmām Eiropas sieviešu uzņēmējdarbības skaitliskā apzināšanā ir gan kvantitatīvu, gan kvalitatīvu datu trūkums. Komercreģistros un daudzos valstu statistikas avotos (tostarp PVN reģistros) nav sadalījuma pa dzimumiem. Tāpat informācija sadalījumā pa dzimumiem nav viegli pieejama bankās vai uzņēmējdarbības atbalsta organizācijās.

3.6. Neraugoties uz šiem trūkumiem, vairākos konsekventos informācijas avotos par uzņēmējdarbību un pašnodarbinātību ir pieejama informācija par vīriešu un sieviešu uzņēmējdarbību. Šādi piemēri ir *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* un ikgadējie iedzīvotāju apsekojumi vairumā Eiropas valstu (*Census*). Datu vākšana ASV norāda uz iespējām, ko varētu izmantot arī Eiropa<sup>(9)</sup>.

3.7. Pētījumi<sup>(10)</sup> liecina, ka sievietēm piederoši uzņēmumi vairāk nekā darba devēji kopumā iegulda darbinieku apmācībā un aptuveni divas trešdaļas tiecas uzlabot vadītāju prasmes. Tāpēc no ieguldījumiem uz izaugsmi orientētu sievietēm piederošu uzņēmumu atbalstam varētu būt sagaidāma lielāka atdeve nekā no ieguldījumiem uzņēmumos kopumā.

3.8. Lielākā daļa statistikas ir piesardzīgas prognozes, un vērā ņemamos pētījumos secināts, ka uzņēmējas, ieskaitot tās, kuras ir mātes, pat vairāk tiecas uz izaugsmi<sup>(11)</sup>. *Natwest Bank* Apvienotajā Karalistē veiktajā pētījumā ir konstatēts, ka 88 % sieviešu salīdzinājumā ar 74 % vīriešu prognozē izaugsmi savos uzņēmumos. Prognozētā izaugsme bija vidēji 25 %.

#### 4. Sieviešu un vīriešu līdztiesība uzņēmumos

4.1. Eiropas Savienībai ir morāli ētisks pienākums sniegt sievietēm to, ko viņas patiešām ir pelnījušas. ES lēmumu

<sup>(7)</sup> EESK atzinums par tematu "Sieviešu uzņēmējdarbības veicināšana *EUROMED* reģionā" (OV C 256, 27.10.2007.).

<sup>(8)</sup> Skatīt: [www.wescotland.co.uk/wepg](http://www.wescotland.co.uk/wepg).

<sup>(9)</sup> <http://womeninbusiness.about.com/od/wibtrendsandstatistics/a/statswibindustr.htm>.

<sup>(10)</sup> <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/enterprise/docs/b/11-1078-bis-small-business-survey-2010-women-led-businesses-boost.pdf>.

<sup>(11)</sup> [http://www.enterprising-women.org/static/ew\\_growthreport.pdf](http://www.enterprising-women.org/static/ew_growthreport.pdf).

pieņemšanā dzimumu līdztiesības jautājumam vienmēr jābūt darba kārtības prioritātei. Krīzes laikā "taisnīga attieksme pret dzimumiem" ir vēl jo svarīgāka. Debatēs jāpiedalās gan vīriešiem, gan sievietēm, jo pārāk bieži par jautājumiem, kas skar sievietes, debatē tikai sievietes.

4.2. Dzimumu integrācijas politika, tostarp tiesību akti, ir pieņemti visā Eiropā, taču nav uzsvērts, ka nepieciešama analīze par resursu vai finansējuma piešķiršanu sadalījumā pa dzimumiem. Šāda analīze ir vajadzīga, lai nodrošinātu pārredzamību, pārskatatbildību un pienācīgu rūpību, kad jāpierāda, ka dzimumu līdztiesības patiešām ir nodrošināta.

4.3. Apvienotajā Karalistē ir noteikta juridiska prasība saskaņā ar "pienākumu ievērot dzimumu līdztiesību" ("*Gender Equality Duty*")<sup>(12)</sup>, paredzot, ka visām publiskajām iestādēm, veicot visas funkcijas, ir pienācīgi:

— jānovērš prettiesiska diskriminācija un uzņēmšanās uz dzimuma pamata;

— jāveicina sieviešu un vīriešu iespēju vienlīdzība.

Lai to paveiktu, būtu jāanalizē, vai resursi un finansējums tiek piešķirti, ievērojot neitralitāti attiecībā uz abiem dzimumiem.

4.4. Konceptijai "pienākums ievērot dzimumu līdztiesību" ir svarīga nozīme, lai nodrošinātu dzimumu līdztiesību, pamatojoties uz atbildību un veicot resursu sadales novērtējumu, kā arī apkopojot datus sadalījuma pa dzimumiem. Tas palīdzētu politikas veidotājiem novērtēt patieso ietekmi uz sieviešu uzņēmējdarbību. (**Piemērs:** Eiropas Reģionālās attīstības fonds (ERAF) vai Eiropas Sociālais fonds (ESF). ES iedala finansējumu dalībvalstīm, kas savukārt to pārdala reģionālā līmenī. Bieži vien šo finansējumu izmanto, lai radītu darba vietas, izveidojot uzņēmumus, taču nevienā brīdī netiek ņemts vērā dzimumu jautājums.) Lai nodrošinātu dzimumu līdztiesības pārredzamību, politikas veidotājiem visos līmeņos līdzekļu sadali vajadzētu vērtēt un analizēt, ņemot vērā dzimumu aspektu.

4.5. Dzimumu jautājums var palīdzēt izprast citus nevienlīdzības veidus (saistībā ar rasi, invaliditāti vai vecumu) un attiecīgi rīkoties. Lai nodrošinātu dzimumu līdztiesību visā Eiropā, ir vajadzīga integrēta pieeja, kā īpaši uzsvērts ESAO ziņojumā "Risīnāt dzimumu atšķirības problēmas, lai veicinātu izaugsmi"<sup>(13)</sup>. Pievēršanās dzimumu līdztiesībai ietver visus vienlīdzības aspektus un attiecas uz ikvienu — gan vīriešiem, gan sievietēm. Pievēršoties dzimumu līdztiesībai, tiek atzīts, ka nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem rada netaisnība vai aizspriedumi, kas skar ikvienu.

<sup>(12)</sup> <http://freedownload.is/doc/overview-of-the-gender-equality-duty-11622854.html>.

<sup>(13)</sup> [http://www.oecd.org/document/0,3746,fr\\_21571361\\_44315115\\_50401407\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/0,3746,fr_21571361_44315115_50401407_1_1_1_1,00.html).

4.6. Sieviešu un vīriešu līdztiesības analīze ir nepieciešama, lai novērstu izglītībai un apmācībai paredzēto resursu izšķērdēšanu, saslīmstības līmeņa paaugstināšanos, ekonomiskās izmaksas uzņēmumiem, kuros sieviešu prasmes netiek novērtētas un kuros viņu potenciāls un talanti nav atzīti. Turklāt profesionālās orientācijas atbalstam, aizspriedumu pārvarēšanai un "stikla griestu" laušanai ir svarīga nozīme, lai pavērtu atbilstošas iespējas visu vecumu sievietēm. Sieviešu profesionālā snieguma un vadošos amatos esošu sieviešu piemēri būtu arī plašāk jāatspoguļo plašsaziņas līdzekļos un jāpopularizē sabiedrībā, lai sekmētu sieviešu nestās pozitīvās pārmaiņas tautsaimniecībā.

## 5. Ieteikumi

### 5.1. Politikas pasākumi

5.1.1. EESK atzīst ka Eiropā tiek veikti taupības pasākumi, taču vienkārša un konkrēta politika, kas virzīta uz sievietēm piederošiem uzņēmumiem varētu radīt atdevi no ieguldījumiem, kas būtu lielāka nekā ES un dalībvalstu sniegtais nelielais atbalsts šajā atzinumā minēto četru priekšlikumu īstenošanai.

5.1.2. Šie priekšlikumi nav nejauši izvēlēti, bet balstīti uz konsultācijām ar sievietēm uzņēmējām un uzņēmēju apvienībām. Līdzīgi ieteikumi ir sniegti Eiropas Parlamenta rezolūcijā<sup>(14)</sup>. Noteikti jāatzīmē, ka līdzīgi pasākumi ir īstenoti ASV, 1988. gadā pieņemot tiesību aktu par sieviešu uzņēmējdarbību ("Women's Business Ownership Act"). Vislielākā ietekme šajā ziņā bija obligātajam elementam datu vākšanā un iepirkuma politikā. Uzņēmēju sieviešu un uzņēmēju vīriešu attiecība ASV patlaban ir aptuveni 2:1 (visu uzņēmumu īpašnieku vidū sieviešu skaits ir pieaudzis no 26 % 1992. gadā līdz 57 % 2002. gadā). Tādējādi sieviešu uzņēmēju skaits divkāršojās, palielinājās darba vietu skaits un ekonomiskās devums sabiedrībai.

### 5.1.3. Priekšlikumi:

5.1.3.1. Eiropas Komisijā un dalībvalstu kompetentajās ministrijās izveidot **Eiropas sieviešu uzņēmējdarbības biroju**. Vēlams, lai tās nebūtu ministrijas, kas atbild par "dzimumu jautājumiem", tā panākot, ka par saimniecisko darbību un dzimumu līdztiesību neatbild viena struktūra. Tam būtu jāparedz nopietnas pilnvaras, mērķi un resursi. Uzņēmējdarbības ĢD tieši ar sieviešu uzņēmējdarbību Eiropā pašlaik nodarbojas tikai 1 no 900 darbiniekiem!

5.1.3.2. Eiropas Komisijā un dalībvalstu uzņēmējdarbības ministrijās **iecelt sieviešu uzņēmējdarbības direktoru/sūtni vai augsta līmeņa pārstāvi**, kuram būtu uzdevums starpnozaru līmenī sekmēt izpratni par ekonomiskajiem ieguvumiem, ko sniedz centieni rosināt vairāk sieviešu dibināt un attīstīt uzņēmumus. Šiem amatiem būtu jāparedz laika robeža (4–10 gadi, atkarībā no ekonomikas un finansēšanas struktūras) un ļoti skaidri uzdevumi ar konkrētiem mērķiem un atbildību. Sieviešu

uzņēmējdarbības direktors/sūtnis vai augsta līmeņa pārstāvis varētu arī atbildēt par tādas ar rūpniecību saistītas vai akadēmiskās karjeras iespēju veicināšanu, kas sekmē sieviešu uzņēmējdarbības palielināšanos tādās jomās kā pētniecība, zinātne, augstās tehnoloģijas, tiešpārdošana un tiešsaistes/IT attīstība.

5.1.3.3. **Apkopot būtiskus datus**, kas ļauj izmērīt un kvantificēt līdzekļu piešķiršanu sievietēm uzņēmējām — galvenais iemesls, kura dēļ sievietes saskaras ar diskrimināciju uzņēmējdarbībā, īpaši sākumposmos. Atbalstīt centienus katru gadu atjaunināt informāciju par politiku un pētījumiem, kas saistīti ar sieviešu uzņēmējdarbību visos Eiropas reģionos, tādējādi visās ministrijās un aģentūrās palielinot katra dzimuma stāvokli raksturojošo datu pieejamību. Ir būtiski, lai Uzņēmējdarbības ĢD un ekonomikas attīstības ministrijas dalībvalstīs veiktu **ar dzimuma jautājumiem saistītu ietekmes novērtējumu**, apkopojot attiecīgos datus, tostarp par sieviešu uzņēmēju un sievietēm piederošu uzņēmumu skaitu, darbinieku skaitu šajos uzņēmumos, kā arī līdzekļu piešķiršanu šiem uzņēmumiem un uzņēmējām. Ir svarīgi atzīt, ka tādās valstīs kā Austrālija, Kanāda un ASV, apkopojot un analizējot šādus datus, ir izdevies sekmīgi paaugstināt sieviešu uzņēmējdarbības līmeni.

5.1.3.4. **Dzimumu līdztiesības jomās nodrošināt spēkā esošo tiesību aktu piemērošanu**. Jaunākie rādītāji liecina, ka sieviešu bezdarbs Eiropā sasniedzis visaugstāko līmeni 23 gadu laikā. Rekordu sasniedzis arī jauniešu, tostarp daudzu augstskolu beigušo sieviešu, kuras nav ekonomiski aktīvas, bezdarba līmenis. Pastāv atalgojuma atšķirība starp dzimumiem, un Eiropā sievietes netiek pietiekami iesaistītas lēmumu pieņemšanā. Ir būtiski, lai ES un dalībvalstīs pildītu pienākumu ievērot dzimumu līdztiesību un informāciju sadalītu pa dzimumiem, īpaši datu apkopošanas un resursu sadales jomā.

## 5.2. Pilsoniskās sabiedrības darbība

### 5.2.1. Priekšlikumi:

5.2.1.1. tā kā visas darbības saistībā ar sieviešu uzņēmējdarbības un sievietēm piederošu uzņēmumu veicināšanu sniedz sociālu un ekonomisku ieguvumu visai sabiedrībai, vīrieši ir jānodrošina piedalīties debatēs un atzīt sieviešu uzņēmējdarbības veicināšanas pievienoto vērtību. Attiecīgajā saziņā, tīklos un apmācībā ir jāiesaista abi dzimumi, un sociālajai aizsardzībai jānodrošina arī vienlīdzīga attieksme pret visiem sabiedrības locekļiem;

5.2.1.2. nodrošināt, ka ikviens var veikt uzņēmējdarbību, panākot, ka izglītība visos līmeņos novērs dzimumu aizspriedumus uzņēmējdarbības jomā, un pārvaldot valodu un terminus, ko izmanto, runājot par uzņēmējām. Vienlaikus būtu jānodrošina, ka atbalsts, ko pašlaik uzņēmējiem piedāvā universitātes un tālākizglītības iestādes, atbilst jaunu sieviešu interesēm un ir viņām lietderīgs, tā pārvarot atšķirību starp jaunu uzņēmumu dibinātāju vīriešu sieviešu skaitu;

<sup>(14)</sup> (2010/2275(INI)).

5.2.1.3. dzimumu ziņā neitrālā veidā veicināt tradicionālās un netradicionālās karjeras iespējas visu vecumu sievietēm. Eiropā ir daudz augsti kvalificētu sieviešu ar zinātniskiem grādiem, un krīzes dēļ daudzas no viņām patlaban ir bezdarbnieces un, iespējams, vēl nav apsvērušas iespēju uzsākt uzņēmējdarbību;

5.2.1.4. izveidot īpašus sieviešu uzņēmējdarbības centrus, kas nodrošina būtisku uzņēmējdarbības informāciju, tīklus, zināšanu apmaiņu, apmācību un konsultatīvu atbalstu. Dažās ES valstīs tādu centru nav, savukārt citās ES valstīs tie bieži vien ir integrēti uzņēmēju apvienībās un tirdzniecības kamerās un tiem trūkst līdzekļu. Tomēr šādi centri, ja tiem piešķir īpašus līdzekļus, var būt ļoti efektīvi sieviešu uzņēmējdarbības veicinātāji. Daudzi paraugprakses piemēri ir atrodamī Vācijā;

5.2.1.5. sievietēm, kas vēlas uzsākt uzņēmējdarbību vai pētniecību, vai jauninājumu izstrādi, nodrošināt atbalstu un informācijas pieejamību, līdzekļus un resursus pētniecības, zinātnes un tehnoloģiju jomā;

5.2.1.6. finanšu iestādēm pārskatīt informācijas par aizdevumiem publiskošanu, ņemot vērā dzimuma aspektu. Pētījumi

liecina, ka sievietes maz saņem kredītus un bieži vien viņām piedāvā daudz augstākas procentu likmes nekā vīriešiem <sup>(15)</sup>;

5.2.1.7. pārskatīt sociālās drošības nosacījumus visiem uzņēmējiem, bet jo īpaši praktiskos aspektus attiecībā uz sievietēm uzņēmējām grūtniecības periodā un uzņēmējām, kurām ir bērni vai kuras aprūpē ģimenes locekļus. Komisijas rīcības plānā "Eiropas uzņēmējdarbības programma" <sup>(16)</sup> norādīts, ka sociālā nodrošinājuma sistēma ir jāuzlabo, taču attiecīgie priekšlikumi nav pietiekami tālejoši;

5.2.1.8. izstrādāt un ieviest ES paktu par sabiedrisko apraidi, lai rosinātu dalībvalstu sabiedriskās raidorganizācijas izvirzīt noteiktus mērķus attiecībā uz dzimumu līdzsvaru uzņēmējdarbības jomā — pārcelt sieviešu tematiku no "sieviešu lapām" uz biznesa lapām! Pētījumi liecina, ka plašsaziņas līdzekļi var būtiski un pozitīvi ietekmēt uztveri un attieksmi pret sievietēm uzņēmējām. Veiksmīgu sieviešu uzņēmēju piemēru plašāks atspoguļojums plašsaziņas līdzekļos kvantitatīvi ietekmētu sabiedrības attieksmi pret sieviešu uzņēmējdarbību.

Briselē, 2012. gada 11. jūlijā

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas  
priekšsēdētājs  
Staffan NILSSON

<sup>(15)</sup> Skatīt, piemēram, "Women and banks — Are female customers facing discrimination?", IPPR report, 2011. gada novembris, [http://www.wireuk.org/uploads/files/women-banks\\_Nov2011\\_8186.pdf](http://www.wireuk.org/uploads/files/women-banks_Nov2011_8186.pdf);  
"Women's business ownership: a review of the academic, popular and internet literature", <http://www.bis.gov.uk/files/file38362.pdf>.

<sup>(16)</sup> COM(2004) 70 final.